



Política de Inclusão e Diversidade

Código: PO-RH-17

Data: 22/09/2025

Aprovação: Diretoria de RH

1. Objetivo

Promover um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e respeitoso, no qual todas as pessoas se sintam valorizadas em sua individualidade, com oportunidades equitativas de desenvolvimento, crescimento e participação, respeitando e promovendo a diversidade em todas as suas formas.

2. Escopo

Todas as unidades do Grupo Sylvamo no Brasil

3. Definições

Não aplicável.

4. Considerações Gerais

4.1. Princípios Fundamentais

Respeito à diversidade: Valorizamos as diferenças de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade e deficiência.

Equidade de oportunidades: Comprometemo-nos a garantir processos justos de recrutamento, promoção e desenvolvimento profissional.

Ambiente seguro e acolhedor: Não toleramos qualquer forma de discriminação, assédio ou preconceito.

Representatividade: Buscamos refletir a diversidade da sociedade em todas as regiões onde atuamos.

4.2. Governança

O Programa de Inclusão & Diversidade conta com uma estrutura de governança sólida, que assegura a continuidade e o avanço de temas essenciais. Desde sua criação, em 2019, o programa realiza fóruns mensais

1/8



dedicados à discussão de estratégias e caminhos para promover a evolução contínua nessa agenda.

Nosso modelo de governança:

Sponsor: Inspira e apoia a transformação – Vice-presidente Sênior Sylvamo / Diretoria Geral América Latina.

Comitê: Propõe iniciativas e engaja grupos de trabalho de I&D – Formado por 06 Grupos: Mulheres na Operação, Mulheres na Liderança, Étnico Racial, LGBTQIA+, PcD's e Gerações.

Conselho: Aprova e direciona a estratégia de I&D – Formado por sponsor, líderes dos GRID's e todo o Lead Team do Brasil.

Coordenação: Formado por profissionais das áreas de CoE Benefícios, Recrutamento & Seleção, Comunicação, Business Partner, Comunidade e Sustentabilidade.

4.3. Grupos de Inclusão e Diversidade – GRID's

Os grupos de inclusão e diversidade (G.R.I.D.s) são voluntários, liderados por funcionários que promovem um local de trabalho inclusivo e diversificado, alinhado com a missão, os valores, as metas, as práticas comerciais e os objetivos da organização, sendo por esta apoiado.

Motivos para a formação dos GRID's:

- Oferecer aos profissionais um espaço seguro para se conectar, compartilhar e discutir experiências vividas;
- Oferecer um fórum para que os profissionais expressem ideias e criem um senso de pertencimento;
- Melhorar o sentimento de inclusão, desenvolvimento e retenção dos funcionários;
- Fornecer meios formais ou informais para a formação de redes de orientação;



Dos Grupos de Inclusão e Diversidade – GRID:

Mulheres na Liderança – Construir um ambiente de encorajamento onde impere a equidade, saúde e bem-estar de mulheres e homens, alavancando o progresso e potencializando o desenvolvimento de lideranças femininas.

Mulheres na Operação – Promover um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e inspirador para todas as mulheres nas operações de fábrica e florestal, fortalecendo sua representatividade, valorizando suas vozes e impulsionando seu desenvolvimento profissional e pessoal.

LGBTQIA+ - Estar presente diariamente incentivando a inclusão, o respeito e equidade para a comunidade LGBTQIA+ dentro da Sylvamo. Promover a aproximação, o conhecimento e a conscientização entre profissionais que fazem parte da comunidade e os que não fazem.

PcD's – Promover a inclusão plena e equidade de oportunidades para pessoas com deficiência, construindo um ambiente acolhedor, inclusivo, educativo e acessível, onde todas as pessoas possam contribuir com seu potencial único e prosperar profissionalmente.

Étnico Racial - Impulsionar a equidade racial por meio da valorização da identidade negra, promovendo ambiente inclusivo, fortalecendo ações que garantam o acesso e a ascensão de pessoas pretas e pardas a posições administrativas e de liderança, contribuindo para uma cultura organizacional mais justa, diversa e representativa.

Gerações – Promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e colaborativo, reunindo diferentes perspectivas e experiências, valorizando as fortalezas de cada geração.

As operações dos GRID's são formadas por um Comitê de Liderança, compostas por posições previamente definidas com o objetivo de estabelecer papéis e responsabilidades com foco em tracionar as ações e iniciativas que apoiem a inclusão e a diversidade dos grupos representados.

Administração:

- Criar agendas de reuniões e compartilhá-las com membros e comitê de liderança.



- Capture reuniões de GRID e notas de reuniões de liderança, plano de ação e acompanhe o progresso em relação aos planos de ação.
- Gerenciar o calendário GRID, ou seja, enviar lembretes e convites de calendário.
- Gerenciar a administração de membros do GRID, ou seja, adicionar novos membros às listas de novos inscritos.
- Rastrear reuniões GRID e participação em eventos

Comunicação:

- Criar e revisar eventos e comunicações do GRID, ou seja, campanha do mês de conscientização e atividades de engajamento (a marca, o texto e a mensagem geral são claros).
- Principal contato com a equipe de relações públicas e comunicações para todos os assuntos relacionados à comunicação específica do GRID.
- Elaborar comunicações relacionadas ao GRID com suporte da equipe de Comunicação Interna, por exemplo, e-mail de boas-vindas do GRID para todos os novos membros.
- Comunicações próprias da GRID, por exemplo, boletim trimestral, relatório anual do GRID para todos os membros, etc.

Desenvolvimento:

- Pesquisa, criação e implementação da estratégia de aprendizagem para o GRID.
- Trabalhar em conjunto com os Líderes do GRID e I&D Global para insights e aprovação para a estratégia de aprendizagem, ou seja, palestrante, livros recomendados, artigos, cursos e tópicos de treinamento.
- Organização de eventos de aprendizagem.



- Incentivar os membros do GRID a participar dos eventos de aprendizagem e iniciativas de aprendizagem.

Engajamento e Experiência de Membros:

- Realizar brainstorming e implementar maneiras de:
- Manter os membros (as) do grupo engajados (as);
- Entrar em contato com aqueles que estão perdendo as reuniões e eventos para incentivá-los a participar, mas também para obter feedback deles;
- Encontre maneiras de atrair novos associados.

4.4. Estratégia de I&D

Construir uma base sólida, alinhada à nossa Visão e Promessa, para atingir nossas metas para 2030.

A forma como trabalhamos e lideramos: Nós cuidamos / Nós Confiamos / Crescemos e conquistamos juntos (as)

Levar em consideração 03 pilares:

- Pessoas
- Clientes
- Comunidades

Esses pilares se desdobram em 04 elementos que direcionam as ações e iniciativas dos Grupos de Inclusão e Diversidade. São eles:

1. Atração & Contratação
2. Retenção
3. Capacidade de Construção
4. Engajamento

Como direcionador para ampliar a representatividade das comunidades em que vivemos e atuamos e junto aos clientes que possuímos, a definição de metas de I&D foi priorizada em equidade de gênero, étnico racial e pessoas com deficiência (PcD), sendo:



- 30% Mulheres como um todo
- 35% Mulheres em posições de liderança
- 21% Pessoas pretas e pardas em posições administrativas
- 5% Pessoas com deficiência por diretoria

4.5. Canal de Ouvidoria

Disponibilizamos um canal confidencial para relatos de discriminação, assédio ou qualquer violação desta política, com garantia de não retaliação.

Além do canal de ouvidoria, contamos com o Grupo de Referência e time de RH, formado por pessoas preparadas para lidar com casos potenciais de assédio e qualquer tipo de discriminação.

Contato Canais de Denúncia:

- O Escritório Global de Ética e Compliance pelo e-mail compliance@sylvamo.com;
- O HelpLine em HelpLine.Sylvamo.com
- (800) 497-4621

Adicionalmente, contamos com o Código de Conduta que detalha o tema: [Codigo de Conducta](#)

4.6. Informações Adicionais

Para maiores informações e detalhamento das ações e iniciativas em curso, temos a nossa página da Intranet de I&D – acesse [Inclusao e Diversidade – Página Inicial](#)

5. Responsabilidades

5.1. Recursos Humanos

- Apoiar os GRID's na implementação de iniciativas de inclusão e diversidade.
- Realizar as devidas atualizações na política quando necessário.

6. Anexos e Referências

6.1. Anexos

Não aplicável.

6.2. Referências

Não aplicável.

7. Controle do Documento

7.1. Histórico

Versão	Alteração	Data da Aprovação
V1.0	Implementação do documento na Sylvamo Brasil	22/09/2025
V2.0		
V3.0		
V4.0		
V5.0		

7.2. Aprovações do Documento

Este documento requer as seguintes aprovações:

Chapa	Nome	Cargo	Data da Aprovação
15361	Ana Tasca	DIRETOR RH	22/09/2025

8. Distribuição

Todas as unidades do Grupo Sylvamo no Brasil.



Índice

1. Objetivo	1
2. Escopo	1
3. Definições.....	1
4. Considerações Gerais	1
4.1. Princípios Fundamentais	1
4.2. Governança.....	1
4.3. Grupos de Inclusão e Diversidade – GRID´s	2
4.4. Estratégia de I&D.....	5
4.5. Canal de Ouvidoria	6
4.6. Informações Adicionais.....	6
5. Responsabilidades	6
5.1. Nome da área.....	6
5.2. Nome da área.....	7
6. Anexos e Referências.....	7
6.1. Anexos	7
6.2. Referências	7
7. Controle do Documento	7
7.1. Histórico	7
7.2. Aprovações do Documento.....	7
8. Distribuição.....	7